

# **GE\_GERICHTE ATAS/1265/2014 vom 4. Dezember 2014**

GE Cour de justice, 2014-12-04, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATAS\\_1265\\_2014](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_1265_2014)

FR: GE\_GERICHTE ATAS/1265/2014 du 4 décembre 2014

IT: GE\_GERICHTE ATAS/1265/2014 del 4 dicembre 2014

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Conformément à l'art. 134 al. 1 let. a ch. 8 de la loi sur l'organisation judiciaire, du 26 septembre 2010 (LOJ - E 2 05) en vigueur depuis le 1er janvier 2011, la chambre des assurances sociales de la Cour de justice connaît, en instance unique, des contestations prévues à l'art. 56 de la loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales, du 6 octobre 2000 (LPGA - RS 830.1) relatives à la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, du 25 juin 1982 (loi sur l'assurance-chômage, LACI - RS 837.0). Sa compétence pour juger du cas d'espèce est ainsi établie.

### **E. 2**

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 56V al. 1 let. a ch. 9 LOJ et 60 LPGA).

### **E. 3**

Le litige porte sur le bien-fondé de la suspension du droit du recourant à l'indemnité de chômage pour une durée de 23 jours.

### **E. 4**

a. A teneur de l'art. 30 al. 1 let. a LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute. Est notamment réputé sans travail par sa propre faute l'assuré qui, par son comportement, en particulier par la violation de ses obligations contractuelles de travail, a donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail (art. 44 al. 1 let. a OACI). Selon la jurisprudence, il y a faute propre de l'assuré au sens de l'assurance- chômage, si la survenance du chômage est due à son comportement qui, compte tenu des circonstances et rapports personnels, aurait pu être évité. L'assurance ne saurait prendre en charge le chômage dans ce cas-là (ATF non publié C 207/05 du 31 octobre 2006, consid. 4.2). Le chômage n'est fautif que si la résiliation est consécutive à un dol ou à un dol éventuel de la part de l'assuré. Il y a dol lorsque l'assuré adopte intentionnellement un comportement en vue d'être licencié et dol éventuel lorsque l'assuré sait que son comportement peut avoir pour conséquence son licenciement et qu'il accepte de courir ce risque (Circulaire du Secrétariat d'Etat à l'économie [SECO] relative à l'indemnité de chômage, janvier 2007, n° D18). La suspension du droit à l'indemnité prononcée en raison du chômage dû à une faute de l'assuré, en application de l'art. 44 al. 1 let. a OACI, ne suppose pas une résiliation des rapports de travail pour de justes motifs au sens des art. 337 et 346 al. 2 CO. Il suffit que le comportement général de l'assuré ait donné lieu au congédiement de celui-ci, même sans qu'il y ait des reproches d'ordre professionnel à lui faire. Le chômage est imputable à une faute de l'assuré notamment en cas de violation par celui-ci d'obligations découlant du contrat de travail. Une suspension du droit à

l'indemnité ne peut cependant être infligée à l'assuré que si le

A/376/2014 - 6/9 - comportement reproché à celui-ci est clairement établi. Lorsqu'un différend oppose l'assuré à son employeur, les seules affirmations de ce dernier ne suffisent pas à établir une faute contestée par l'assuré et non confirmée par d'autres preuves ou indices aptes à convaincre l'administration ou le juge (ATF 112 V 242 consid. 1; ATF non publié 8\_C 497/2011 du 4 avril 2012, consid. 4). Aucune suspension pour chômage fautif ne sera prononcée lorsque le comportement de l'assuré est excusable (Circulaire du SECO, n° D22). b. Conformément à l'art. 321a CO, le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur (al. 1). Pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas accomplir du travail rémunéré pour un tiers dans la mesure où il lèse son devoir de fidélité et, notamment, fait concurrence à l'employeur (al. 3). Pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas utiliser ni révéler des faits destinés à rester confidentiels, tels que les secrets de fabrication et d'affaires dont il a pris connaissance au service de l'employeur; il est tenu de garder le secret même après la fin du contrat en tant que l'exige la sauvegarde des intérêts légitimes de l'employeur (al. 4).

## **E. 5**

L'art. 30 al. 3 LACI prévoit notamment que la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder, par motif de suspension, 60 jours. En application de l'art. 45 al. 3 OACI, la suspension dure de 1 à 15 jours en cas de faute légère (let. a), de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne (let. b) et de 31 à 60 jours en cas de faute grave (let. c). Selon le Tribunal fédéral, le but de la suspension du droit à l'indemnité, dans l'assurance-chômage, vise à faire participer l'assuré de façon équitable au dommage qu'il cause à cette assurance sociale, en raison d'une attitude contraire aux obligations qui lui incombent. C'est pourquoi la durée de la suspension doit, en particulier, être fixée dans une mesure appropriée à la gravité de la faute commise (ATF 125 V 197 consid. 6a). La quotité de la suspension du droit à l'indemnité de chômage dans un cas concret constitue une question relevant du pouvoir d'appréciation. La juridiction cantonale ne doit pas dans ce contexte exercer son pouvoir d'appréciation de manière contraire au droit, soit commettre un excès positif ("Ermessensüberschreitung") ou négatif ("Ermessensunterschreitung") de son pouvoir d'appréciation ou abuser ("Ermessensmissbrauch") de celui-ci (ATF non publié 8C\_658/2009 du 19 janvier 2010, consid. 1.2 ; ATF non publié 8C\_31/2007 du 25 septembre 2007, consid. 3.1, non publié in ATF 133 V 640 mais dans SVR 2008 ALV n° 12 p. 35). Il y a abus du pouvoir d'appréciation lorsque l'autorité, tout en restant dans les limites du pouvoir d'appréciation qui est le sien, se fonde sur des considérations qui manquent de pertinence et sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables, ou viole des principes généraux du droit tels que l'interdiction de l'arbitraire et de l'inégalité de traitement, le principe de la bonne foi et le principe de la proportionnalité (ATF 123 V 150 consid. 2 et les références). Commet un excès positif de son pouvoir d'appréciation, l'autorité qui exerce son appréciation alors

A/376/2014 - 7/9 - que la loi l'exclut, ou qui, au lieu de choisir entre les deux solutions possibles, en adopte une troisième. Il y a également excès du pouvoir d'appréciation dans le cas où l'excès de pouvoir est négatif, soit lorsque l'autorité considère qu'elle est liée, alors que la loi l'autorise à statuer selon son appréciation, ou qu'elle renonce d'emblée en tout ou partie à exercer son pouvoir d'appréciation (ATF 116 V 307 consid. 2 ; ATF non publié 8C\_2/2012 du 14 juin 2012, consid. 2.2).

## **E. 6**

En ce qui concerne la preuve, le juge des assurances sociales fonde sa décision, sauf dispositions contraires de la loi, sur les faits qui, faute d'être établis de manière irréfutable, apparaissent comme les plus vraisemblables, c'est-à-dire qui présentent un degré de vraisemblance prépondérante. Il ne suffit donc pas qu'un fait puisse être considéré seulement comme une hypothèse possible. Parmi tous les éléments de fait allégués ou envisageables, le juge doit, le cas échéant, retenir ceux qui lui paraissent les plus probables (ATF 130 III 321 consid. 3.2 et 3.3 ; ATF 126 V 353 consid. 5b ; ATF 125 V 193 consid. 2). Il n'existe pas, en droit des assurances sociales, un principe selon lequel l'administration ou le juge devrait statuer, dans le doute, en faveur de l'assuré (ATF 126 V 319 consid. 5a).

## **E. 7**

En l'espèce, se pose en premier lieu la question de savoir si le recourant a donné à son ancien employeur un motif de licenciement et s'il est sans travail par sa propre faute. Il convient tout d'abord de relever que les faits reprochés au recourant - avoir quitté son poste de travail avant la fin de son horaire et sans en informer son supérieur - ne sont pas contestés. L'allégation du recourant selon laquelle une telle façon de faire relèverait d'une pratique habituelle n'a pas été établie et paraît peu convaincante dans la mesure où son supérieur a nié l'existence d'une telle pratique et a fait remarquer qu'elle poserait de sérieux problèmes en termes de crédibilité et d'assurances. Peu importe à cet égard que l'assuré ait fait l'objet ou non d'avertissements préalables. Force est de constater qu'il a adopté un comportement que pouvait lui reprocher son employeur et qu'il a ainsi fourni à celui-ci un motif - prétexte ou pas - pour le licencier. Le recourant a donc commis une faute au sens de l'assurance- chômage, justifiant la suspension de son droit aux indemnités.

## **E. 8**

Reste à examiner la gravité de cette faute et partant, la durée de la suspension. L'intimée a qualifié la faute commise par le recourant de moyenne et a fixé la durée de la sanction à 23 jours. En conséquence, la durée de la suspension, fixée à 23 jours par l'intimée, n'apparaît pas, en l'occurrence, disproportionnée à la faute commise. A titre comparatif, 31 jours de suspension (faute grave) ont été prononcés à l'encontre d'une conductrice professionnelle licenciée suite à la perte de son permis de conduire pour conduite en état d'ivresse (ATF non publié C 221/01 du 7 novembre 2001 in DTA 2002 n°19 p. 121) ; 31 jours (faute grave) à l'encontre d'un travailleur ayant, malgré

A/376/2014 - 8/9 - plusieurs avertissements, accumulé de nombreux retards (ATF non publié C 207/05 du 31 octobre 2006) ; 25 jours (faute moyenne) à l'encontre d'un assuré licencié pour avoir fait un usage répété de sa messagerie professionnelle à des fins privées et n'y avoir pas mis un terme malgré les avertissements réitérés de son employeur (ATF non publié C 282/00 du 11 janvier 2001) ; 20 jours (faute moyenne) à l'encontre d'un employé ayant refusé d'augmenter son taux de travail (ATF non publié C 254/06 du 26 novembre 2007) ; 19 jours (faute moyenne) à l'encontre d'un travailleur ayant refusé d'accepter une modification exigible de son contrat de travail (ATF non publié C 230/01 du 13 février 2003 in DTA 2003 n°26 p. 248) ; ou encore 16 jours (faute moyenne) à l'encontre d'un salarié qui recevait des communications privées à son bureau et attendait une livraison dans les locaux de son employeur, sans lien avec les activités de ce dernier, faisant ainsi une entorse aux engagements contractuels (ATF non publié 8C\_497/2011 du 4 avril 2012). La Cour de céans considère ainsi que l'appréciation de l'intimée n'est pas critiquable et respecte

au demeurant le principe de la proportionnalité.

**E. 9**

Pour ces motifs, il y a lieu de confirmer tant la qualification moyenne de la faute du recourant que la durée de la suspension de son droit à l'indemnité de chômage. Eu égard à ce qui précède, le recours est rejeté. Pour le surplus, la procédure est gratuite (art. 61 let. a LPGa).

A/376/2014 - 9/9 - PAR CES MOTIFS, LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES  
: Statuant A la forme :

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.